

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**“ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LA ETAPA DE FORMACIÓN GRUPAL EN LA
VIDA DE LOS GRUPOS COMUNALES EN EL PROCESO DEL MÉTODO DE
GRUPOS Y MÉTODO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA
COMUNIDAD”**

TESIS

**Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de
San Carlos de Guatemala**

POR

Bárbara Vichy Chiquín

Previo a conferírsele el título de

**TRABAJADORA SOCIAL
En el grado académico de**

LICENCIADA

Guatemala, enero de 2,007

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR:	Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
SECRETARIO:	Dr. Carlos Alvarado Cerezo

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

DIRECTORA:	Licda. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
SECRETARIA:	Licda. Carolina de la Rosa de Martínez

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada	Alma Lilian Rodríguez Tello
Licenciado	Edwin Gerardo Velásquez

REPRESENTANTES DE LOS PROFESIONALES

icenciado	Rómulo Teodoro Rojas Ajquí
-----------	----------------------------

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante	Isabel del Carmen Santos Chinchilla
Estudiante	Mario Rolando Rojo Pérez

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora:	Licda. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria:	Licda. Carolina de la Rosa de Martínez
Coordinadora IIETS:	Licda. María del Carmen Galicia Guillén
Tutor-Revisor	Lic. Florencio León
Coordinadora Área de Formación Profesional Específica:	Mtra. Ada Priscila Del Cid

**“Los autores serán los responsables de las
opiniones y criterios expresados en sus obras”.**

**Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de
La Universidad de San Carlos de Guatemala**

ACTO QUE DEDICO

El señor es mi pastor, nada me falta: Háceme recostar en verdes pastos, condúceme a las aguas de descanso; refrigera mi alma, por senderos derechos me conduce, por amor de su nombre. Aun andando por barranco tenebroso, no temo mal alguno, pues estás tu conmigo, tu vara y tu cayado me consuelan. (Salmo 22)

A mi padre Dr. Gustavo Adolfo Vichy (QEPD)

Que este logro honre su memoria

A mi madre Bertilda Chiquín

Por ser mi ejemplo de lucha, trabajo y abnegación, este triunfo es para usted.

A mis hermanos Nora, Gustavo y Chiqui

Por el cariño y unidad que Nora hace girar a nuestro alrededor.

A mis sobrinos Betzabe, Gustavo y Gabrielita

Por el apoyo, cariño y tiempo que me brindaron en este proceso, gracias por sus enseñanzas.

A mi tía Teresita Chiquín (QEPD)

Su recuerdo, es la sonrisa que siempre me acompaña.

A mi abuela Florencia Chiquín (QEPD)

Por haber sido el roble de la familia.

A mis primos Walter y Silvia Lima e hijos

Porque siempre he contado con ustedes.

A mis amigas Sonia y Regina

Por ser mis amigas y hermanas Scouts de tantos años.

TESIS QUE DEDICO

A mi Patria Guatemala

Por ser la tierra pródiga que me vio nacer.

A la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala

Por haberme permitido el privilegio, de estar entre el uno por ciento de las estudiantes egresadas.

A la Escuela de Trabajo Social

Porque en sus aulas disfruté la alegría de ser universitaria.

A mi tutor revisor Licenciado Florencio León

Por haber sido la luz que iluminó mi camino de estudiante investigadora, no tengo palabras para agradecerle.

A Licenciada Leticia Valdiviezo

Por el apoyo que me brindo en su momento.

A mi padrino Dr. Lisandro Ruiz

Por haberme motivado a culminar mis estudios, te amo.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Trabajo Social	1
1.1.2 Comunidad	1
1.1.3 Organización Comunal	2
1.1.4 Desarrollo Comunal	2
1.1.5 Grupo	3
1.1.6 Desarrollo	3
1.1.7 Estancamiento	4
1.1.8 Desintegración	4
1.1.9 Proceso	5
1.1.10 Formación	5
1.1.11 Capacitación	6
1.1.12 Programa	6
1.2 Aspectos Teóricos de la Etapa de Formación	7
1.2.1 Líder Profesional	15
CAPÍTULO 2: ASPECTOS GENERALES DE TRABAJO SOCIAL	18
2.1 Trabajo Social	18
2.1.1 Trabajo Social de Grupos	20
2.1.2 Trabajo Social Comunitario	22
CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	
DATOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	25
3.1 Presentación	25
3.1.2 Cuadros Estadísticos	25

Cuadro 1: Población Etárea	25
Cuadro 2: Organización	26
Cuadro 3: Atención a Grupos. Según opinión de Epesistas	27
Cuadro 4: Grupos de Acción Comunal. Según opinión de Epesistas	27
Cuadro 5: Grupos Atendidos. Según la Cantidad	28
Cuadro 6: Atención de Grupos. Semestre Anterior	29
Cuadro 7: Grupos Atendidos Actualmente	30
Cuadro 8: Características de los Grupos	31
Cuadro 9: Capacitación Grupal	32
Cuadro 10: Capacitación Recibida	33
Cuadro 11: Etapa de Desarrollo del Grupo	34
Cuadro 12: Proceso de Desarrollo Grupal	35
Cuadro 13: Desintegración Grupal	36
Cuadro 14: Causas de la Desintegración Grupal	37
Cuadro 15: Etapa de Desarrollo del Grupo. Según opinión de Epesistas	38
Cuadro 16: Etapa de Desarrollo del Grupo. En la Actualidad	38
Cuadro 17: Expectativas de Vida de los Grupos	39
 CAPÍTULO 4: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	 41
4.1 Presentación	41
4.2 Objetivos	41
4.3 Metodología	42
4.4 Capacitaciones	42
4.5 Papeles de Acción-Unidad	43
4.6 Técnicas	44
 CONCLUSIONES	 46
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49

INTRODUCCIÓN

La etapa de formación de grupos, es un proceso en el cual el Trabajador Social, se valdrá de la metodología, técnicas e instrumentos que le permitan fortalecer la asociación, ya que en esta etapa, los integrantes del grupo, son inestables.

Para encontrar los intereses comunes entre los miembros, realizará actividades que a ellos les gusten, esto facilitará y fomentará la cohesión entre los integrantes. Su relación con cada uno de ellos, servirá para aumentar la atracción potencial hacia el grupo, por lo que la etapa de formación es el cimiento de la organización grupal.

Por ser la investigación una de las principales funciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y por ser parte del proceso de formación en la Escuela de Trabajo Social, el interés que me llevó a realizar la presente investigación, fue el de analizar el impacto obtenido en los grupos comunales, en el desarrollo de la etapa de formación de grupo.

El propósito de este estudio, fue de indagar las causas de la desintegración de los grupos que se forman en las comunidades, la negativa de las personas de integrarse a los grupos, el estancamiento de la organización grupal y si la etapa de formación, frena el desarrollo evolutivo.

En lo que corresponde a la respuesta hipotética, se pudo comprobar que los grupos que no cuentan con Trabajadora Social, se desintegran o la progresión del grupo se estanca, determinando que la función del Trabajador Social, en esta etapa es fundamental, ya que aún no existen las condiciones que aseguren la continuidad del grupo, por lo que su presencia se hace necesaria, además de crear el ambiente para que los integrantes puedan iniciar el despertar del conocimiento de la realidad que les rodea.

Los objetivos planteados fueron, el de establecer, las causas y efectos de la

desintegración de los grupos, al finalizar el ciclo educativo, las limitantes de la teoría para poder llevarla a la práctica así como la población etárea que atiende Trabajo Social.

La investigación se orientó por el método Deductivo-Inductivo y viceversa, aplicando la deducción, en el momento de revisar la bibliografía pertinente al problema, para lo cual se elaboraron fichas bibliográficas. La inducción mediante la investigación de campo, al momento de recolectar la información, con la boleta de encuesta, aplicada con el auxilio de la técnica de la entrevista. Para obtener la información se utilizaron los instrumentos: boleta de encuesta y libro de campo. Las técnicas, utilizadas en el período de investigación, fueron la observación y la encuesta.

Considerando que los objetivos y las hipótesis, fueron alcanzados en un 85%, ya que se logró determinar que solo un tercio de las comunidades atendidas actualmente, contaron con la práctica de E.P.S., el semestre anterior; que de los grupos formados uno sigue funcionando, que los grupos no alcanzan desarrollar el proceso de desarrollo evolutivo.

Que Trabajo Social, trabaja con grupos de niños y adultos, que las limitantes al confrontar la teoría con la práctica siguen siendo la problemática estudiantil.

En cuanto al funcionamiento de los recursos su aprovechamiento fue de un 75%, con respecto a los recursos humanos, materiales e institucionales.

Una de las bondades del diseño de investigación, fue la ubicación de los sujetos de estudio, que permitió obtener la información, efectiva y la limitante, fue que el departamento de E.P.S., en el presente ciclo de estudio, ubicó nuevas comunidades, para la práctica, y únicamente atiende un tercio de las comunidades del semestre anterior.

El informe final fue estructurado con cuatro capítulos, resumidos a continuación:

En el capítulo uno, se presenta el Marco Teórico, que contiene los conceptos definiciones pertinentes al tema de investigación, comenzando de lo general a lo particular.

El capítulo dos, contiene los Aspectos Generales de Trabajo Social, comprobando que Trabajo Social, es una disciplina de carácter científico, ya que utiliza métodos, objetivos y características.

En el capítulo tres, se presentan los datos de la investigación de campo y sus respectivos análisis e interpretación.

El capítulo cuatro, contiene la propuesta de capacitación y seguimiento grupal, para los grupos de infantes que atiende Trabajo Social.

También se presentan las conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Antes de profundizar en el tema “ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LA ETAPA DE FORMACIÓN GRUPAL EN LA VIDA DE LOS GRUPOS COMUNALES EN EL PROCESO DEL MÉTODO DE GRUPOS Y MÉTODO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNAL”, se considera necesario definir algunos conceptos previo a desarrollar la estructura de la etapa de formación.

1.1 Trabajo Social

“Es una disciplina de las ciencias sociales que estudia, analiza y explica la problemática social, para coadyuvar en la solución de problemas de personas, grupos y comunidades, que presentan carencias de tipo social, económico, cultural y espiritual para trabajar con procesos participativos de investigación, organización, promoción, y movilización en la búsqueda de su desarrollo humano. En dicho proceso, utiliza métodos propios de actuación”¹.

Dicha definición se cita en virtud de ser un producto del Área de Formación Profesional, de la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.1.2 Comunidad

El Trabajo, a nivel comunal, no es novedoso; por el contrario, históricamente ha sido campo laboral del Trabajo Social. Lo novedoso puede ser en la actualidad, las distintas modalidades que se han ido constituyendo en cada momento histórico y a las posibilidades de su desarrollo.

¹ Área de Formación Profesional Específica. Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Compendio de los Talleres Realizados por el Área, Guatemala, marzo 1,999. Pág. 8

“Se puede definir a la comunidad como una unidad social, conformada por múltiples grupos familiares que interaccionan más activamente entre si que en otro contexto, que comparten un área geográfica limitada y necesidades e intereses comunes, al mismo tiempo que pertenecen a una determinada estructura social en la que se despliegan relaciones sociales, vínculos solidarios y un interjuego dinámico de roles entre sus integrantes”².

En las comunidades organizadas, sus pobladores actúan unidos y realizan cambios fundamentales haciendo uso de sus propias capacidades, a diferencia de las comunidades que carecen o no están interesadas en la participación comunitaria.

Entre los desafíos de Trabajo Social, tanto de estudiantes como de profesionales, se tiene el de despertar en los comunitarios el deseo e interés por la participación grupal, logrando con su intervención, promover el desarrollo comunal.

1.1.3 Organización Comunal

“Es un proceso para suscitar grupos funcionales de ciudadanos capaces de ser los agentes activos y responsables de su propio progreso”³.

De ahí la importancia que las comunidades, cuenten con grupos, capaces de interesarse por los problemas que afectan a la comunidad.

1.1.4 Desarrollo Comunal

“El desarrollo de la comunidad es definido como un proceso destinado a crear condiciones de progreso económico y social para toda la comunidad con la

² García, Dora. “El Grupo” Métodos y Técnicas Participativas, Espacio Editorial, Buenos Aires, Argentina, 2001. Pág. 92

³Ware, Carolina F. Estudio de la Comunidad, Editorial HVMANITAS, Buenos Aires, Argentina, 2ª edición, 1,963. Pág. 137

participación activa de esta y la mayor confianza posible de su iniciativa”⁴.

El desarrollo de las comunidades, requiere del esfuerzo de lograr la participación activa de las personas que demuestren intereses compartidos, sobre el bienestar y mejoramiento de la comunidad, por lo que es importante, formar y apoyar a grupos comunales, para que puedan involucrarse en procesos de transformación, convirtiéndose en grupos objetivos, no únicamente de presión.

1.1.5 Grupo

“Es un conjunto de personas integrado por ocho o 14 miembros que se reúnen inicialmente de acuerdo a sus intereses individuales y que al evolucionar en forma cualitativa y cuantitativa pueden determinar sus objetivos comunes, tratando de alcanzarlos en forma sistemática y consciente”⁵.

Entre los diferentes conceptos de Grupo que existen, se considera que este es el más amplio, además de ser un aporte teórico, de las Estudiantes de E.P.S., del primer semestre del año 1,983, de la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que no restringe el número de miembros de un grupo, pues lo deja, sin límite, lo cual también excede las expectativas de Trabajo Social.

Debido a que en nuestra profesión se cuantifican los miembros de un grupo, delimitando que no pueden estar formados por no menos de ocho personas ni más de 14, aunque existen grupos que por la experiencia del profesional que los apoya pueden oscilar entre 22 a 30 miembros.

1.1.6 Desarrollo

“Si bien la problemática del desarrollo es, desde ciertos aspectos, tan vieja como la

⁴ Kisnerman, Natalio. Servicio Social de Grupo, Editorial HVMANITAS, 6ª edición, Buenos Aires, Argentina, 1,969. Pág. 293

⁵ Calderón Pérez, Felipe de Jesús. “Consideraciones Generales sobre Capacitación de Grupos”, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Imprenta Castillo, 3ª edición, Guatemala, 1,987. Pág. 3

historia de la humanidad (siempre ha habido hombres sufriendo de hambre y de miseria, siempre ha habido países con diferentes niveles económicos y mientras unos han sido dominadores, otros han sido dominados), el fenómeno, en sentido estricto, se inicia hacia 1,750 cuando la revolución industrial y el capitalismo se conjugan formando parte de un mismo proceso. Pero la formulación científica del problema con esa terminología, recién se da a fines de la década del 40 en este siglo, si bien conceptos similares habían sido utilizados desde el nacimiento mismo de la ciencia económica”⁶.

El desarrollo debe tomarse desde la óptica económica y progreso social, para poder lograr un mejor ser y un mejor vivir, para alcanzar este bienestar se necesita de un proyecto político que se ajuste a las necesidades de la población y no solo, un conjunto de medidas paliativas, que frenan el desarrollo económico social.

1.1.7 Estancamiento

“Situación coyuntural de la economía de un país en su conjunto o de un sector o sectores económicos, en la cual el producto total (o producto por habitante) se mantiene constante: no hay retroceso significativo en la relación a la coyuntura anterior”⁷.

El retroceso que sufren los grupos, cuando las epesistas dejan las comunidades, por finalizar el período de práctica, es significativo, ya que su proceso evolutivo, se estanca, por no sobrepasar la etapa de formación.

1.1.8 Desintegración

“Colapso de la unidad de organización, ruptura de la integridad (unidad de estructuración), de la organización y de la solidaridad, ya que se refiere a la persona, el

⁶ Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social, Editorial Lumen, 2ª edición, México 1,995. Pág. 86

⁷ Ibid. Pág. 119

grupo, la institución, desaparece la entidad como tal”⁸.

En el caso de Trabajo Social, los grupos se desintegran cuando las practicantes de E.P.S. se retiran de las comunidades, generalmente al finalizar el período de práctica.

El tiempo que se atiende a los grupos no es el suficiente para que puedan dirigirse solos, ya que el ciclo efectivo de estudios no da la oportunidad para que los grupos puedan lograrlo.

1.1.9 Proceso

“Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o de una técnica, conducente a un determinado resultado. Acción que se desarrolla a través de una serie de etapas operaciones y funciones que guardan relación mutua y tienen un carácter continuo”⁹.

Para los grupos que atiende Trabajo Social, hablar de etapas se refiere al desarrollo evolutivo del grupo.

1.1.10 Formación

“En sentido general educación intelectual, afectiva, social y cívica de un ser humano. En sentido estricto educación, adiestramiento y preparación para un tipo particular de actividad o para el conocimiento de cierta materia”¹⁰.

Trabajo Social, para concienciar o educar a las personas que participan en los grupos, se vale de la educación informal, esto permite que los integrantes después de una jornada de trabajo, puedan involucrarse en los temas a desarrollar.

⁸ Pratt Fairchild, Henry. Diccionario de Sociología, Fondo de Cultura Económica, 8ª reimpresión, México 1,980. Pág. 92

⁹ Ander-Egg, Ezequiel. Op. Cit Pág. 239

¹⁰ Ibid. Pág. 136

1.1.11 Capacitación

“Es la acción sistemática de preparar o habilitar a todos y cada uno de los miembros que conforman un grupo, para prepararse a desempeñar los diferentes roles que le corresponde tanto a nivel grupal como en su medio social y poder enfrentarse a la realidad cambiante de una manera consciente y reflexiva y de esta manera contribuir al desarrollo de los integrantes del grupo y de su comunidad para que puedan analizar, interpretar y accionar en su realidad concreta”¹¹.

La capacitación, en los grupos es coyuntural, ya que se está sujeto a las necesidades que se presentan en las reuniones, pero esto no significa que sean informales o empíricas, ya que Trabajo Social, cuenta con tres niveles de capacitación.

1.1.12 Programa

“Se refiere a la identificación, selección y diseño de las acciones requeridas para llevar a la práctica las políticas, así como las responsabilidades de ejecución y evaluación”¹².

Cuando se planifica formar un grupo, es necesario tomar en cuenta el programa y objetivos de la Institución que patrocina, se les da a conocer a los integrantes y se trabaja en base a ellos.

Posteriormente, según el proceso que se va dando en los grupos, por el desarrollo evolutivo que alcanzan, les da la oportunidad de encontrar sus propios intereses y objetivos, lo que manifestará, que hay que revisar y retomar el programa inicial, para hacer los cambios necesarios, como se puede observar son los integrantes del grupo los que van marcando los cambios, no el profesional del Trabajo Social.

¹¹ Calderón Pérez, Felipe de Jesús. Op. Cit. Pág. 6

¹² Suarez, María Cristina y Alberto José Dieguez. Gestión Social en la Comunidad Guía de Estudio y Análisis, Espacio Editorial, 1ª reimpresión, Buenos Aires, Argentina, 2002. Pág. 85

1.2 Aspectos Teóricos de la Etapa de Formación

Etapa de Formación

“Es el nacimiento del grupo. En esta etapa, el líder profesional identifica los intereses comunes que poseen un conjunto de personas y las ayuda a asociarse. A veces, la formación es natural, o sea que la gente se agrupa espontáneamente, en otras corresponde a un técnico hacerlo. Al señalar líder profesional, nos referimos al Trabajador Social.

Las funciones del Trabajador Social, en esta fase y previa a ella, incluyen el estudio o investigación para la formación del grupo, un diagnóstico inicial que permitirá formular las metas y la planificación que será ejecutada”¹³.

En la etapa de formación, el Trabajador Social, fomentará la empatía con el grupo, a través de ayudar a los miembros, ya sea individual o colectivamente en la búsqueda de valores e intereses comunes. Su relación con cada uno de los integrantes, sirve además para unificar y aumentar la atracción potencial hacia el grupo, realizando un énfasis especial en los valores y las experiencias que tienen relación con los objetivos propuestos.

Estimulará a los miembros, no sólo en las actividades que a ellos les guste, sino también hacia aquellas que son útiles para alcanzar las metas trazadas. De esta forma el Trabajador Social, facilita y fomenta la búsqueda de aspectos comunes entre los miembros, incluyendo el reconocimiento de las facultades que comparten.

En el proceso de grupo, para algunos Trabajadores Sociales, la sucesión de una etapa a otra requiere de seis a ocho meses, realizando dos reuniones semanales, tiempo en el cual se realizan todas las actividades que requiere cada etapa.

¹³ Contreras de Wilhem, Yolanda. Trabajo Social de Grupos, Impresora Galve, S.A., 6ª edición, Editorial Pax, México D.F., diciembre 1989. Pág. 43

El tiempo no es determinante, para pasar de una etapa a otra, por lo que no es prudente forzar el proceso, ya que son las reacciones y actitudes de los integrantes las que determinan la superación de la misma.

Tampoco es determinado por el Trabajador Social, ya que como se dijo los indicadores son los que confirmarán, el final e inicio de la siguiente etapa.

Para que se tenga una mejor comprensión, respecto a la etapa de formación, se considera necesario, mencionar las Etapas del proceso de desarrollo de grupo. Para Natalio Kisnerman, “Las etapas del proceso de desarrollo de grupo son las siguientes:

- Etapa de Formación o aparente grupo
- Etapa de Conflicto
- Etapa de Organización
- Etapa de Integración
- Etapa de Disolución”¹⁴.

Dichas etapas permiten el proceso de desarrollo evolutivo, de lo contrario, el avance es parcial. Natalio Kisnerman, le da al conflicto y a la declinación la categoría de etapa, en el proceso de desarrollo del grupo. Yolanda Contreras, señala que son factores que ponen en peligro su vida. El Trabajador Social, sabe que el conflicto y la declinación en los grupos, puede darse en cualquier momento o etapa, por lo que está consciente de ello y podrá retomar cualquiera de los factores desestabilizadores, en beneficio de la organización, en su momento.

Motivación de la Asociación

“La comunicación, es el proceso de la interacción humana, para establecer relaciones interpersonales con los pobladores de una comunidad, el profesional del

¹⁴ Kisnerman, Natalio, Op. Cit. Pág. 119

Trabajo Social, establece mecanismos, para poder iniciar el proceso de acercamiento, ante una población que carece de organización comunal, o que ya está interesada en ella.

Por ello debe asegurarse que el mensaje llegue a todas las personas, utilizando el lenguaje verbal, visual y escrito. “Para despertar el interés por agruparse, se hace uso de los siguientes medios:

- Carteles alusivos
- Volantes
- Carro de sonido
- Radio y Televisión local
- La encuesta
- Visitas domiciliarias
- Entrevista personal”¹⁵.

Los medios deben contener el objetivo de la creación del grupo, para que así las personas interesadas no creen falsas expectativas.

El tiempo que se estipula para promover el nacimiento del grupo, debe oscilar de una a dos semanas, (al finalizar este tiempo, se realizará la reunión donde se informará de los objetivos y el programa).

Condiciones que Aseguran la Continuidad del Grupo

“Luego de haber analizado y clasificado las fichas de inscripción, se seleccionarán los grupos homogéneos de acuerdo a:

- Intereses comunes
- Tiempo libre
- Número de miembros

¹⁵ Contreras de Wilhem, Yolanda. Op. Cit. Pág. 44

- Edad
- Sexo
- Nivel cultural”¹⁶.

Para que se asegure la continuidad del grupo, el Trabajador Social, debe cuidar de la puntualidad, llegando antes de la hora establecida a las reuniones, realizándola el día de la semana que se eligió, el lugar debe ser el mismo.

Su presencia es importante no debe faltar, ya que esto desmotivaría a los integrantes, dichas actitudes, generan en las, personas seguridad, confianza y entusiasmo por continuar asistiendo, pudiéndose hacer cambios o complementos, cuando el grupo lo manifieste, tomándose estos como elementos propios, como se puede observar son los miembros del grupo los que van marcando los indicadores del cambio.

Primera Reunión y Reuniones Sucesivas

“Cada miembro inicia su actuación grupal, tratando de traducir sus intereses. Éstos aparecen psicológicamente como expectativas a lo que Bach, llama ansiedad anticipatoria. La expectación suscitada es doble, va de los miembros al Trabajador Social y de éste al grupo.

La iniciación del proceso grupal, representa así una situación psicológica de gran importancia para el grupo, hay que disminuir la angustia y la tensión favoreciendo la confianza recíproca, la interacción entre el Trabajador Social y el grupo, inicia el intercambio emocional.

Ya en la primera reunión aparece el liderazgo como expresión de la conducta emotiva del grupo. Puede expresar sumisión, agresión, aceptación o rechazo, otras veces puede no ser verbalizado, pero es percibido a través de gestos.

¹⁶ Kisnerman, Natalio. Op. Cit. Pág. 123

En las reuniones sucesivas, pueden aparecer:

- Los subgrupos
- La pareja
- El trío, y el cuarteto

Estas manifestaciones se dan en los grupos, como elementos de seguridad, frente al miedo que la ansiedad, produce el enfrentarse a algo nuevo, no son símbolo de peligro, pero el Trabajador Social, debe trabajar para integrarlos al grupo, demostrándoles que forman parte de un grupo que tienen los mismo objetivos e intereses.

En esta etapa el grupo, se apoya en el profesional, depende completamente de él, espera que tome decisiones por ellos, pero hay que motivarlos para que puedan ir participando e interviniendo.

Características de la Etapa de Formación

- Dependencia
- Apareamiento
- No hay comunicación
- El grupo actúa formal, sin manifestarse
- Va de ellos hacia afuera
- Hablan en forma, formal e impersonal"¹⁷.

El Trabajador Social, debe tener por cada grupo, un cuaderno de campo y de gabinete, donde anotará, después de cada reunión toda la información de la misma, además de los siguientes controles:

- La crónica o memoria

¹⁷ Ibid. Pág. 124

- El relato

Ello le ayudará para su propia superación, ya que con estos controles, tendrá una gama de información valiosa, que permitirá auxiliarla cuando sea necesario.

Dicha información será confidencial, ya que de lo contrario estaría faltando a la ética profesional.

Programas de Capacitación

“Ningún proceso de desarrollo puede llevarse a cabo si previamente o simultáneamente, no hay un desarrollo humano, educar es formar hombres libres decía en 1,870 Sarmientos, libre para tener conciencia de la situación en que se encuentra y de ese modo elegir su destino”¹⁸.

Programas con valor Socio-educativo

“Este estará planeado de acuerdo al interés del grupo y se desarrollará paralelamente con el programa que asignó la creación del mismo. Ejemplo: Se forma un grupo para educación en salud y ya que se constituye, los miembros, deciden que tendrán como actividad **el tejido**. Esta última situación se aprovechará para que mientras las señoras tejen, se les instruya en los temas de educación para la salud”¹⁹.

Como se puede observar este programa contiene la actividad central, que es el tejido y la actividad periférica es el tema, educación para la salud. Si los programas cuentan con estos dos elementos, será enriquecedor ya que las personas están haciendo lo que les gusta, pero al mismo tiempo se están capacitando, con esta planificación, se deja de hacer solo programa activista.

¹⁸ Ibid. Pág. 13

¹⁹ Contreras de Wilhem, Yolanda. Op. Cit. Pág. 49

Lo mismo sucede con la capacitación, que es la clave para que los integrantes del grupo, conozcan la realidad que los rodea, y así puedan asumir la responsabilidad de resolver sus propios problemas e intereses, pues de lo contrario se estarán formando solo seguidores sin la capacidad de discernir entre la verdad y el engaño.

Capacitar y programar, es asumir la responsabilidad de planificar, no improvisar, porque cada grupo que se atiende, es diferente.

La profesión de Trabajo Social, cuenta con tres niveles de capacitación, y para iniciar dicho proceso, se iniciará con el primer nivel.

“Clases o Niveles de Capacitación

1. 1er. Nivel Capacitación para la Organización o Capacitación Básica
2. 2do. Nivel Capacitación Básica para el Liderazgo
3. 3er. Nivel Capacitación para la Especialidad”²⁰.

Los niveles, son la referencia que el profesional y las estudiantes de E.P.S., deben tener presente, para cuando se trabaje con grupos, para evitar errores que van en contra de la organización grupal, afectando posteriormente a los integrantes, ya que pierden el deseo en integrar grupos de interés.

Es necesario tener en cuenta que el líder profesional, no es quien se hace cargo de los tres niveles de la capacitación, ya que únicamente tendrá a su cargo la Capacitación Básica o sea el primer nivel. El Trabajador Social, coordinará con otras disciplinas para que se realice la Capacitación de Liderazgo, y la de Especialidad.

El esquema de capacitación está diseñado para que puedan participar todas las personas que integran el grupo.

²⁰ Calderón Pérez, Felipe de Jesús. Op. Cit. Pág. 17

Principios y Característica de un Programa de Capacitación

“Principios

- Consulta
- Respeto a los valores
- Orientación gradual y progresiva
- Espíritu de organización
- Especifica
- Buscar cambios

Características

- Creatividad
- Dinamismo
- Utilidad
- Integridad
- Multiplicador”²¹.

Un programa de capacitación, debe contemplar los principios, características y niveles de acción, del Trabajo Social, para que deje de ser empírico y con ello proporcionar a los integrantes que conforman el grupo, la oportunidad de descubrir los aspectos económicos, sociales, culturales, etc.

Los programas de capacitación, son los que van a fortalecer los conocimientos de los integrantes, evitando de esta manera convertirlos en activistas, haciendo la salvedad que las actividades van a ser el medio no el objetivo final, que es la transformación comunal, para lograr un mejor ser y un mejor vivir.

En el momento en que los pobladores comprendan que unidos pueden lograr un nivel de vida más justo, ya no permitirán que otros piensen y actúen por ellos.

²¹ Ibid. Pág. 17

1.2.1 Líder Profesional

Es importante que durante esta etapa, el Trabajador Social, no falte a las reuniones, ya que su presencia es el estímulo y la motivación que el grupo requiere. Durante las reuniones de esta etapa, él mismo es quien debe iniciar y finalizar la reunión, para conseguir cohesión y seguridad en el grupo.

“Procurará conservar el clima de relaciones interpersonales en el grupo, manteniéndolo con amistad y confianza, estimulando el optimismo, favoreciendo las relaciones con la autoridad, suavizando las precisiones y aumentando la unión”²².

“Funciones del Líder Profesional

1. Desarrollar la personalidad de los miembros del grupo para ubicarlos en su proceso de diferenciación individual y en su realidad social.
2. Fomentar el espíritu de grupo para crear sentimientos colectivos y una relación constructiva con la comunidad.
3. Realizar el proceso de grupos con fines básicamente educativos, tomando como medios el estimular las relaciones sociales que establece el individuo con los otros miembros del grupo y el líder y promover las oportunidades sociales del programa.
4. Individualizar a cada miembro del grupo para formarse un juicio de su personalidad que se puede obtener de la observación de:
 - Su participación en el grupo
 - Sus relaciones con los demás
 - Su actitud frente al programa

²² Contreras de Wilhem, Yolanda. Op. Cit. Pág. 112

- Su relación con el líder profesional

5. Formándose un juicio sobre la personalidad del individuo, el líder profesional estará en condiciones de decidir la forma de relación que establecerá con él, que puede ser de orientadora, educativa o terapéutica”²³.

Es importante que el Trabajador Social, como líder profesional, inspire seguridad, confianza, lealtad e iniciativa, al mismo tiempo debe buscar la transformación no solamente el mejoramiento de las comunidades. “Ya que crear y motivar las cualidades, en la gente significa tocar su profundidad, sensibilizar los corazones, desarrollar su creatividad y estimular su carácter. Significa llegar al núcleo humano”²⁴.

Al lograr desarrollar todo este potencial, la presencia del líder profesional habrá cumplido su cometido, que es el de abrir una senda de oportunidades para que las comunidades, puedan actuar y encontrar unidas, solución a sus problemas e intereses. Considerando que la presencia de este líder deja de ser necesaria, debe emprender su retirada, debido a que el grupo ha alcanzado la madurez, lográndolo cuando se encuentra en la etapa de integración.

A manera de información se mencionan los indicadores o características de la misma.

“Características de la Etapa de Integración

- Integración y Cohesión
- Las estructuras parciales o roles se hallan suficientemente o perfectamente ajustados
- El grupo funciona como una unidad productiva

²³ Ibid. Pág. 115 y 116

²⁴ Koestenbaun, Meter. “Liderazgo”, La Grandeza Interna, Publicado por Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª. edición, México, 1999. Pág. 19

- La capacidad de los miembros está dada por su sensibilidad a los problemas
- Cuentan con habilidades para resolver los problemas del grupo
- Las relaciones interpersonales son primarias o próximas a serlo
- Existen pocos cambios en su constitución
- El liderazgo está compartido entre todos los miembros”²⁵.

En pocas palabras ya pueden dirigirse solos, y aparecerá nuevamente y únicamente en caso de que el grupo, se encuentre en la etapa de declinación, en la cual su apoyo será necesario y oportuno para encontrar nuevos objetivos, que ingresen nuevos miembros y retomar las etapas de desarrollo evolutivo.

²⁵ Kisnerman, Natalio. Op. Cit. Pág. 135

CAPÍTULO 2

ASPECTOS GENERALES DE TRABAJO SOCIAL

2.1 Trabajo Social

“En el primer semestre de 1996, se redefinieron los objetivos, principios, características de Trabajo Social, esto se realizó por motivo de la readecuación curricular y puesta en marcha del nuevo pensum a nivel de licenciatura de la Escuela de Trabajo Social - USAC., todo el trabajo fue analizado y discutido en reuniones de área donde se avaló el trabajo realizado.

Objetivos del Trabajo Social

1. Impulsar la promoción y defensa de los derechos humanos.
2. Fomentar la práctica de los valores humanos en individuos, grupos y comunidades para que en su ejercicio cotidiano facilite sus procesos de desarrollo social.
3. Estudiar críticamente la problemática económica, social, cultural, y ecológica en lo que le corresponda intervenir, aportando soluciones efectivas a las necesidades del problema.
4. Contribuir en el estudio y elaboración de políticas sociales.
5. Realizar investigaciones sistemáticas de la realidad, cuyos resultados amplíen el conocimiento de ésta y sirvan para orientar la acción del Trabajo social.
6. Promover la organización y participación de la población mediante prácticas democráticas.

7. Promover el desarrollo integral de individuos, familias, grupos y comunidades, mediante la organización y la promoción social, para la autogestión y movilización popular.
8. Sistematizar experiencias teórico-prácticas, que permitan la retroalimentación de procesos de intervención a nivel individual, grupal y comunal.

Características del Trabajo Social

- ❖ Es una disciplina social-humanista.
- ❖ Es una profesión no liberal, que se ejerce a través de organizaciones y entidades de desarrollo.
- ❖ Es aplicativo e histórico.
- ❖ Tiene diversidad de campo de acción.
- ❖ Promueve y acompaña procesos de organización y promoción social.
- ❖ Contribuye al desarrollo integral de la sociedad.
- ❖ Impulsa acciones sociales participativas.
- ❖ Identifica, atiende problemas y necesidades sociales.
- ❖ Participa en función de los cambios coyunturales que afectan a la sociedad.
- ❖ Parte de problemas, necesidades, intereses y demandas de la población.
- ❖ Utiliza métodos propios de intervención (individual y familiar, grupo y comunidad)
- ❖ Interactúa generalmente con los sectores populares.
- ❖ Asesora, orienta y capacita a individuos, grupos y comunidades en la solución de sus problemas.
- ❖ Interactúa directamente con individuos, familias, grupos y comunidades”²⁶.

Trabajo Social, es una disciplina de las ciencias sociales, con carácter científico, ya que tiene principios, categorías y método.

²⁶ Área de Formación Profesional Específica. Op. Cit. Pág. 3 y 4

“Principios del Trabajo Social

- ❖ Observancia de los valores éticos de la profesión
- ❖ Respeto a los derechos humanos
- ❖ Respeto a la dignidad humana
- ❖ Respeto a la individualidad
- ❖ Reconocer las potencialidades de las personas
- ❖ Tolerancia
- ❖ Pluralismo
- ❖ Solidaridad, cooperación y ayuda mutua
- ❖ Guardar el secreto profesional
- ❖ Respeto al derecho que tiene la población en la libre toma de decisiones en torno a los problemas que les afectan
- ❖ Fortalecer las prácticas democráticas en la población.
- ❖ Partir de las necesidades, problemas, intereses y demandas reales de la población”²⁷.

2.1.1 Trabajo Social de Grupos

Se considera a Trabajo Social de Grupos, “como un método de educación socializante, en el que se refuerzan los valores del individuo, ubicándolo en la realidad social que la rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora en el proceso de desarrollo.

Como **método** nos referimos al conjunto de normas que dirigen un proceso y al conjunto de conocimientos que explican su contenido científico. Procura la socialización del hombre para su conciencia y participación social, así como el desarrollo personal del individuo y la restauración del mismo. Como **proceso**, se enfoca el desarrollo de la personalidad del individuo a través de su asociación voluntaria, y al crecimiento de ese grupo, a través del transcurso de un tiempo

²⁷ Ibid. Pág. 5

significativo en un sistema socioeducativo que impulsa al hombre a compartir con los demás sus intereses” ²⁸.

Por lo que Trabajo Social de Grupos, es difundido como un método profesional que consta de objetivos, principios y técnicas.

“Objetivos: Se refiere a qué estamos tratando de hacer y para qué lo hacemos. Una formulación clara de objetivos permite seleccionar los medios apropiados para la elaboración de un programa de acción, a través del cual aquéllos sean alcanzados.

Los objetivos a alcanzar al inicio del grupo son los de la Institución, luego el grupo podrá modificarlos.

Principios

- ❖ Individualización
- ❖ Aceptación Auténtica de cada miembro
- ❖ Establecer una relación intencionada de ayuda
- ❖ Estimular relaciones positivas y cooperativas en el grupo
- ❖ Flexibilidad apropiada
- ❖ Capacitar a los miembros para que se desenvuelvan en el proceso de resolución de sus problemas
- ❖ Ofrecer oportunidades para experiencias nuevas y diferentes que faciliten la autorrealización del grupo
- ❖ Usar juiciosamente la apreciación diagnóstica de cada miembro y de la situación total
- ❖ Evaluar permanentemente el proceso y el progreso de los miembros del grupo y del Trabajador Social
- ❖ Uso cálido, humano y disciplinado de sí mismo por parte del Trabajador Social

²⁸ Contreras de Wilhem, Yolanda. Op. Cit. Pág. 12

Los Principios: Son las hipótesis, que se han ido comprobando y que hoy pueden ser presentadas como principios para la acción. Ellas dan la esencia del método y la directriz en la ejecución.

Técnica: La técnica, sólo se logra cuando los conceptos se hacen convicciones y éstas se ponen a prueba en el trabajo con las personas, integrando el conocimiento con la experiencia viva y real.

Clasificación de las técnicas: Las de procedimiento son los pasos en la actuación metodológica de dar ayuda (identificación, objetivo profesional, crónicas, etc.). Las de interacción son los medios a través de los cuales el Trabajador Social y el grupo logran la cohesión grupal (aceptación de los miembros, interpretación, planeamiento, control, evaluación). Las técnicas de motivación son de vital importancia para orientar un grupo hacia los objetivos metodológicos²⁹.

El Trabajador Social, es el agente del método y podrá enmarcarse en el tareismo, o en la finalidad de dar más a la población, promoviendo procesos de cambio, como son la autogestión, conocimiento de nuestra realidad, intervención en la solución de sus problemas, etc.

2.1.2 Trabajo Social Comunitario

El proceso metodológico, del método de comunidad se compone de: Inmersión, investigación, diagnóstico, planificación, organización, evaluación y ejecución lo cual facilitará y permitirá el contacto con la comunidad y su entorno social. Para conocer una comunidad, es necesario contemplar un estudio que contenga: “La situación y organización geográfica, antecedentes históricos, proceso de cambio cultural, características de la población, organización social, condiciones económicas, características políticas, organización religiosa, la familia, tipos de personalidad, actitudes y valores”³⁰.

²⁹ Kisnerman, Natalio. Op. Cit. Pág. 37

³⁰ Ware, Carolina F. Op. Cit. Pág. 9

El profesional del Trabajo Social, tendrá presente que para realizar Trabajo Social Comunitario, es necesario tomar en cuenta la participación voluntaria de los pobladores, para que se involucren en los problemas fundamentales de la comunidad, y trabajar en la solución de los mismos, utilizando para ello, la organización, movilización y autogestión, orientará, teniendo cuidado de no inducir y de no pensar por ellos, para que puedan convertirse en grupos funcionales, capaces y responsables de su propio progreso.

“Usando para ello la investigación en común de los problemas locales, el planteamiento y la ejecución, por sí mismos de las soluciones que antes convinieron y la coordinación voluntaria con los demás grupos y con las autoridades oficiales de modo que se obtenga el bienestar total de la comunidad. Es un proceso esencialmente educacional y por eso, necesariamente lento, pero solamente cuando una gran parte de las personas afectadas entienden y apoyan un programa y participan voluntariamente y activamente en el, debe esperarse su desarrollo firme y continuo”³¹.

Para que un programa de desarrollo, sea realmente de desarrollo, debe ser educativo y elegido por la población. Lamentablemente “un plan de desarrollo es, ante todo, un proyecto político y no un conjunto de medidas racionales yuxtapuestas a cualquier proyecto político. La práctica ha demostrado que cuando las cuestiones de desarrollo se despolitizan y se consideran ideológicamente, tales formulaciones conducen a que todos estos planteos sean empíricamente inválidos, cuando se los confronta con la realidad, teóricamente inadecuados, en términos de sus propias normas socio-científicas, e ineficaces en su propósito de llevar a cabo supuestas intenciones de promover el desarrollo de los países subdesarrollados”³².

Los factores que determinan el desarrollo de la comunidad son: contexto económico, apoyo gubernamental, participación social, metodología, recursos comunales.

³¹ Ibid. Pág. 37

³² Ander-Egg, Ezequiel. Metodología y Práctica del Desarrollo de la Comunidad, Editorial “El Ateneo”, 10ª. Edición, México, 1990. Pág. 21

Los programas de desarrollo generalmente no responden a los intereses de la población, ya que no se toma en cuenta sus intereses y necesidades, aunque su participación es importante y necesaria, por los recursos que aportan, por ejemplo la mano de obra, que no se paga, ya que la comunidad se compromete a trabajar.

Por lo que educación y organización, deben concatenar esfuerzos para unificar criterios y resolver efectivamente los problemas, para despertar en los comunitarios el deseo del cambio y mejoras en la comunidad, por lo que es necesario el compromiso de todos los sectores, para que las políticas sean en beneficio del desarrollo comunal.

CAPÍTULO 3

PRESENTANCIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

3.1 Presentación

En este capítulo, se presentan los datos obtenidos en la encuesta, realizada con practicantes de E.P.S., del presente ciclo de estudio, por ser 19 epesistas, se trabajó con el número total.

A continuación se presenta el resultado de la investigación de campo, por medio de cuadros estadísticos con sus respectivos análisis e interpretaciones.

3.1.2 Cuadros Estadísticos

Cuadro 1
Población Etárea
(Según opinión de Epesistas)

Población	Cant.	%
Niños	7	37
Jóvenes	3	16
Adultos	7	37
No respondió	2	10
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se localiza en los rubros **niños** y **adultos**, cuyos porcentajes suman 74%.

Es importante hacer notar que al formar grupos de niños, se está fomentando desde ya el deseo de participar activamente y organizadamente en actividades acordes a su edad, pero que posteriormente redundará en beneficio de la población, ya que se agruparán más fácilmente en grupos de interés, siendo el semillero de la futura organización local.

Al mismo tiempo se puede observar que los adultos están interesados en formar parte de la organización comunal, logrando con ello despertar el interés por participar en grupos, que buscan el desarrollo de la comunidad.

Cuadro 2
Organización
(Según opinión de Epesistas)

Organización	Cant.	%
Sí	13	68
No	3	16
No respondió	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se encuentra en la columna **Sí**.

Es importante que las comunidades, cuenten con grupos, con diferentes objetivos e intereses, para que las personas, puedan participar en el que llene sus expectativas y de esta manera constituirse en individuos que puedan desarrollarse individualmente y grupalmente, desarrollando así sus propias habilidades que redundarán en beneficio del grupo, ya que se sentirán capaces de cumplir con las tareas que se les asigne sin ningún problema, esto evitará de alguna manera la deserción de los miembros.

Cuadro 3
Atención a Grupos
(Según opinión de Epesistas)

Grupos	Cant.	%
Sí	16	34
No	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se encuentra en la variante **Sí**.

Lo que indica que las epesistas, están desarrollando el Método de Comunidad, más no la quinta parte de practicantes, que realizan una práctica individual y familiar, la cual no es el fin del Ejercicio Profesional Supervisado, limitándoles contar con la experiencia de trabajo comunal, considerando que es necesario revisar este proceso.

La práctica individual y familiar, no permite vivenciar los procesos de promoción social, así como tampoco promueve la participación y organización comunitaria, etc. y dicha práctica ya fue realizada y aprobada en su oportunidad, antes de realizar el E.P.S.

Cuadro 4
Grupos de Acción Comunal
(Según opinión de Epesistas)

Grupos	Cant.	%
Religiosos	11	58
Pro Mejoramiento	3	16
No respondió	5	26
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se encuentra en la variante **Religiosos**.

Las personas tienden a participar en los grupos que generalmente están funcionando en las comunidades.

Las organizaciones comunales más comunes son las que apoya la iglesia católica, que siempre trabajan coordinadamente para mantener las tradiciones de la comunidad, pero sus integrantes, no logran tener conocimientos, para poder desarrollar los procesos que puedan promover acciones en beneficio de la comunidad, tales como los requerimientos infraestructurales, especialmente los relacionados con los servicios de agua potable, electrificación, escuelas, puestos de salud, etc.

Por lo que se considera que el desarrollo es individual o de la personalidad y están muy lejos de ser grupos de acción comunal, ya que no atienden los problemas de la comunidad, aunque realicen obras de caridad su labor es únicamente benéfica y no llega a toda la población, debido a que solamente pueden atender el área en que se encuentra ubicada la iglesia, paliando así la situación de pobreza, por lo que los proyectos y programas benefician a un determinado número de pobladores.

Cuadro 5
Grupos Atendidos
(Según la cantidad)

Número	Cant.	%
2	3	16
3	4	21
4	6	31
Más de 4	3	16
No respondió	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se localiza en el valor **4**, sin embargo su valor no es representativo estadísticamente, pero al reagruparlo con la frecuencia correspondiente a **3** y **4**, se obtiene un 52%.

Al atender más grupos cada practicante, se abarca más población, esto permite mayor cobertura para que la organización local pueda convertirse en el apoyo de las comunidades.

Las y los epesistas podrán desarrollar el método de grupo y el de organización y desarrollo de la comunidad, en los grupos que existen en las comunidades como lo son los de acción comunal, religiosos, pro-mejoramiento etc.

Dichos grupos están integrados por personas voluntarias, las cuales son ideales para que Trabajo Social, trabaje con ellas, ya que se puede lograr desarrollar objetivos comunes, por medio de actividades educativas, al decir actividades educativas se esta refiriendo a los tres niveles de capacitación de Trabajo Social.

Por ser un proceso es lento, pero con seguimiento y continuidad dará resultados positivos para la organización comunal.

Cuadro 6
Atención de Grupos
(Semestre Anterior)

Semestre anterior	Cant.	%
Sí	6	32
No	11	58
No respondió	2	10
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, Julio 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se encuentra en la columna **No**.

Las comunidades, no fueron cubiertas anteriormente por la práctica de E.P.S., por lo que en el semestre anterior no hubo formación grupal.

Sin embargo, un tercio respondió, que si se atendieron grupos el semestre anterior, aunque el porcentaje no es representativo, se considera que la presencia de Trabajo Social, en las comunidades es importante para que la organización comunal pueda fortalecerse y que de esta manera los pobladores puedan comprender que la participación en los grupos organizados por practicantes de E.P.S., son los que los capacitan para poder conocer la realidad que les rodea.

Siendo necesario que las comunidades sean atendidas cada ciclo de estudio, pero que se tenga continuidad en el quehacer de las y los practicantes, especialmente en el proceso de desarrollo evolutivo del grupo, ya que de lo contrario únicamente se estará formando Trabajadores Sociales, realizadores de tareas.

Cuadro 7
Grupos Atendidos Actualmente
(Formados el semestre anterior)

Actualmente atendidos	Cant.	%
Sí	1	5
No	11	58
No respondió	7	37
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se localiza en el rubro **No**.

Se puede observar que los grupos, que se formaron el semestre anterior, se desorganizaron y actualmente solamente uno está funcionando lo cual es negativo para la organización comunal, ya que las personas que participaron en los grupos el semestre anterior, dejaron de hacerlo.

Por lo general cuando está por terminar el ciclo de estudio, las personas que integran los grupos, comienzan a adaptarse, asisten con más frecuencia a las actividades, se identifican con el grupo, hay más amistad entre los mismos, pero lamentablemente es el tiempo en que las y los epesistas se retiran de las comunidades y los grupos aún no pueden autodirigirse, por lo que no es posible que puedan seguir integrados.

De ahí el desinterés que manifiestan las personas, cuando se les hace nuevamente la invitación para que participen en un grupo organizado por epesistas de la Escuela de Trabajo Social; algunas personas lo intentan, asisten por un tiempo y luego se retiran, por lo que generalmente los integrantes que asisten, no han tenido relación con grupos anteriormente.

Cuadro 8
Características de los Grupos
(Según opinión de Epesistas)

Características	Cant.	%
Permanencia y Continuidad	8	42
Respeto de Funciones Establecidas	4	24
Interés por el Grupo	1	5
Descubrimiento de Aptitudes	2	11
Asociación Voluntaria	1	5
No Respondió	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se localiza en el rubro **Permanencia y Continuidad**, aunque su valor no es representativo estadísticamente, pero al reorganizar las frecuencias correspondientes a **Respeto de Funciones Establecidas** se obtiene un 63%.

Generalmente cuando los grupos son nuevos, la asistencia de las personas es irregular, es una de las características de la etapa de formación, faltan constantemente ya que aun no han encontrado el deseo e interés de participar en el mismo, por lo que posiblemente los que se atienden en el presente ciclo de estudio ya desarrollaron el sentimiento de pertenencia, por lo que la asistencia al grupo es continúa.

Estas características, son reconocidas profesionalmente en los grupos que apoya Trabajo Social, pues se van dando a lo largo de la etapa de formación y le sirven al profesional como indicadores del proceso de desarrollo en que se encuentra el grupo.

Cuadro 9
Capacitación Grupal
(Según su Orientación)

Capacitación	Cant.	%
Crecimiento interno de los miembros.	16	84
Crecimiento para la acción Social.	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se localiza en el rubro **Crecimiento Interno de los Miembros**.

Es perceptible la preferencia de los grupos, por la orientación, hacia el desarrollo individual, y de la personalidad, relegando la búsqueda de los intereses comunales. El crecimiento interno de los miembros se trabaja con grupos cuyos integrantes son niños o jóvenes, se percibe que las y los epesistas, trabajan más con grupos de jóvenes y de niños, aunque en el cuadro No. 1, la mayor frecuencia, recae en las variantes Niños y Adultos, es decir hay diferencia en cuanto **Adultos** y **Jóvenes**, pero es común el trabajo con **Niños**.

Considerando que se está perdiendo de vista que Trabajo Social, organiza grupos de adultos, para que puedan reconocer y resolver los problemas comunales, por lo regular los grupos, no están preparados para resolverlos y siguen esperando, que otros lo hagan por ellos, o que el gobierno tiene que solucionarlos.

Cuadro 10
Capacitación Recibida
(Por los Miembros de los Grupos)

Niveles	Cant.	%
Capacitación Básica	9	47
Capacitación para el Liderazgo	5	26
No respondió	5	26
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se localiza en la variante **Capacitación Básica**, sin embargo su valor no es representativo estadísticamente, pero al reagruparlo con el valor del rubro **Capacitación para el Liderazgo**, se obtiene un 73%.

Para que la capacitación no sea improvisada o empírica, Trabajo Social, cuenta con tres niveles de capacitación: Básica, para el Liderazgo y para la Especialización.

El objetivo de la capacitación es el de preparar a los integrantes del grupo, para que puedan desempeñar los diferentes papeles o tareas, tanto a nivel grupal como comunal, para que posteriormente puedan interesarse e interpretar los problemas que les rodea, además de involucrarse en la tarea y resolverlos en forma activa y no pasiva.

Con la capacitación básica para el liderazgo, lo que se pretende es desarrollar personas progresistas en las comunidades, capaces de intervenir activamente en la solución de sus problemas.

Como se puede observar la capacitación al respecto es débil, por lo que los grupos no están capacitados, para que puedan participar en la toma de decisiones a nivel local, por lo que sus necesidades y problemas, siguen siendo ignorados, ya que son otras personas las que toman las decisiones por ellos, o simplemente los proyectos de desarrollo no permiten que sean comunidades prosperas.

Cuadro 11
Etapa de Desarrollo del Grupo
(Según Expectativas Profesionales al Finalizar el E.P.S.)

Etapas	Cant.	%
Organización	9	47
Integración	7	37
No respondió	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se localiza en la variante **Organización**, pero su valor estadístico no es representativo por lo que al reagrupar el rubro **Integración**, alcanza un 84%.

En la actualidad E.P.S., se realiza en 10 meses, en dicho período es difícil que los grupos atendidos por epesistas, puedan alcanzar la etapa de organización, menos aún la opinión que sustentó un tercio de practicantes, quienes opinan, que al retirarse de las comunidades, los grupos, alcanzarán la etapa de integración.

Las etapas son parte del proceso de desarrollo de un grupo, el desconocimiento del desarrollo evolutivo, hace que se den estas opiniones que no tienen sustentación teórica.

Considerando que confunden organización grupal, con etapa de organización, y lo mismo sucede al referirse a la etapa de integración, que es cuando el grupo ya puede funcionar sin el profesional del Trabajo Social.

Cuadro 12
Proceso de Desarrollo Grupal
(Según Sucesión de Etapas)

Proceso de Desarrollo Grupal	Cant.	%
Sí	15	79
No	4	5
No respondió	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se localiza en la variante **Sí**.

Los grupos se fortalecen cuando pueden completar el proceso, que se da durante la vivencia de cada etapa de desarrollo, el no concretarlas o sobrepasarlas, dará como resultado que los mismos se estanquen, ya que no cuentan con los lineamientos que les permitirá adquirir nuevos conocimientos para poder funcionar y dirigirse solos.

Cuadro 13
Desintegración Grupal
(Según opinión de Epesistas)

Al finalizar el E.P.S.	Cant.	%
Sí	5	26
No	12	63
No respondió	2	11
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se encuentra en la variante **No**.

Posiblemente los grupos que apoyan las practicantes de E.P.S., según la presente información, no se desintegrarán, porque son apoyados por alguna Institución, esto va a permitir que las personas sigan asistiendo al mismo por los beneficios que reciben, pero lamentablemente las etapas de desarrollo del grupo, se estancan, ya que no hay profesional del Trabajo Social, que les de seguimiento, por lo que el proceso no avanza.

Aunque una cuarta parte de las epesistas, opina que, por la falta de apoyo del profesional, si se desintegran los grupos.

El porcentaje no es significativo, pero se comparte la opinión, porque no es posible que un grupo que no ha desarrollado la etapa de integración, que es cuando ya pueden autodirigirse solos, porque ya cuentan con los lineamientos para poder lograrlo, pueda seguir funcionando, ya que en la etapa de formación son autodependientes del profesional y no cuentan con los conocimientos para funcionar

sin la ayuda del Trabajador Social, ya que la etapa de formación no se logra sobrepasarla.

Cuadro 14
Causas de la Desintegración Grupal
(En el período de Vacaciones del E.P.S.)

Causas	Cant.	%
Falta de Capacitación	1	5
Falta de Epesista	1	5
Falta de Seguimiento	3	16
No respondió	14	74
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se encuentra en la variante **No Respondió**, con un 74%.

Las practicantes de E.P.S., no respondieron, ya que afirman que los grupos no se desintegrarán, cuando se retiren de las comunidades, al finalizar el período de práctica.

Una epesista, opina que por la falta de estudiantes, sí se desintegran los grupos, aunque el número no es significativo, si se comparte su punto de vista, ya que experiencias anteriores confirman la desintegración de los mismos, debido a que no se logra el desarrollo para poder continuar, sin el apoyo profesional, debido a que no se sobrepasa, la etapa de formación, como se puede observar el cuadro 7, confirma la desintegración grupal, ya que de los grupos que se formaron el semestre anterior en las comunidades atendidas por E.P.S., solo un grupo sigue funcionando en el presente semestre.

Cuadro 15
Etapa de Desarrollo del Grupo
(Según opinión de Epesistas)

Etapas de Desarrollo	Cant.	%
Organización	1	5
No respondió	18	95
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se encuentra en el rubro **No Respondió**.

Debido a que solamente uno de los grupos continúa trabajando en el presente semestre, y se le ubica en la etapa de organización, es importante resaltar esta información, ya que los grupos que generalmente apoyan las practicantes de E.P.S., se desintegran al finalizar el período de práctica.

Aunque es cuestionable la etapa de desarrollo en que se encuentra el grupo, ya que en el período de vacaciones, se deja de atender a los grupos y la etapa de formación, se estanca debido a la falta del profesional del Trabajo Social, que le de seguimiento y al iniciar el nuevo ciclo de estudio, hay que retomar nuevamente la organización grupal, ya que los grupos no logran funcionar solos.

Cuadro 16
Etapa de Desarrollo del Grupo
(En la Actualidad)

Etapas de Desarrollo	Cant.	%
Formación	3	16
Organización	10	52
Integración	2	11
No respondió	4	21
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, 2006

En este cuadro el mayor porcentaje se encuentra en la frecuencia **Organización**.

Esta información resulta discutible, porque es difícil que los grupos organizados por E.P.S., hallan desarrollado la etapa de organización, ya que la práctica da inicio en el mes de febrero, para el mes de julio, los grupos no han sobrepasado la etapa de formación, que es la única etapa en la que se pueden atender los grupos, el tiempo efectivo de trabajo es de ocho meses en la actualidad; por lo que en el tiempo de práctica, no se logra agotar la etapa de formación

Generalmente se sobrepasa una etapa de otra, pero dicho proceso es perjudicial para los grupos, ya que se crean sentimientos de frustración, al no poder funcionar solos, ya que dependen del profesional del Trabajo Social, los integrantes del grupo con sus actitudes, son los que van a determinar los indicadores del cambio de una etapa a otra, no el Trabajador Social.

Cuadro 17
Expectativas de Vida de los Grupos
(Al Finalizar el Ciclo Lectivo de E.P.S.)

Expectativas de Vida	Cant.	%
Se desintegrarán.	1	5
Continuarán su desarrollo evolutivo.	14	74
Otros	1	5
No respondió	3	16
Total	19	100

Fuente: Trabajo de Campo, julio 2006

En este cuadro la mayor frecuencia se localiza en el rubro **Continuarán su Desarrollo Evolutivo**.

Sin embargo, se considera que la etapa de formación, no aporta los elementos para que un grupo, sin el apoyo profesional, pueda lograr ese desarrollo evolutivo, pues al retirarse la epesista de la comunidad, los grupos aún no están preparados para poder alcanzar la madurez, que proporcionan las etapas de desarrollo de grupo.

CAPÍTULO 4

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

4.1 Presentación

El Ejercicio Profesional Supervisado, de la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, da la oportunidad para que las y los estudiantes que realizan la práctica de método de organización y desarrollo de la comunidad, realicen su quehacer, en grupos ya establecidos en la comunidad, o con grupos formados en el período de práctica.

Entre los datos obtenidos en la investigación de campo, realizada en el presente año, se confirma que Trabajo Social, atiende grupos de niños y adultos, con dicha información, existe la necesidad, de contar con un esquema de capacitación, para niños, de fácil comprensión y aplicación, para servir de instrumento y guía en la conducción del grupo.

Las actividades a realizar contarán con elementos que permitirán tener desarrollo evolutivo, contando para ello con el apoyo de los Papeles de Acción-Unidad y los Tres Niveles de Capacitación.

Los Papeles de Acción-Unidad, constituirán el desarrollo evolutivo del grupo y los Tres Niveles de Capacitación, darán la oportunidad del crecimiento individual. Con base en lo anterior es importante que los grupos de infantes sean organizados y capacitados, de tal manera que como objetivo final, sean los representantes locales.

4.2 Objetivos

General

Que los programas de capacitación le den la oportunidad a los grupos de infantes de desarrollar los procesos de crecimiento interno y grupal.

Específicos

1. Despertar en los niños la necesidad de trabajar en grupo.
2. Que los infantes jueguen un papel activo en la comunidad.

4.3 Metodología

Los programas a realizar contemplarán la actividad central, que son las actividades escogidas por los integrantes del grupo, (juegos, actividades culturales, deportivas, recreativas etc.) y la periférica, es la que aportará el Trabajador Social, que es la Capacitación Básica, la Capacitación para el Liderazgo y la Capacitación para la Especialidad.

4.4 Capacitaciones

Capacitación Básica

Contemplará los temas: La vida en grupo, qué es un grupo, qué es una directiva, responsabilidades y obligaciones; los cuales serán presentados en forma de cuentos, (actividad periférica). Ejemplo: Había una vez, en la comunidad del dulce, un grupo de personas que deseaban construir un parque, para que los hijos tuvieran un lugar donde jugar. Pero no sabían como organizarse para poder lograrlo, pasó el tiempo y la idea no se pudo realizar, un día llegó a la comunidad una Trabajadora Social, que invitó a los habitantes para formar un grupo.

Los comunitarios, aceptaron la invitación y al paso del tiempo se eligió una junta directiva que constaba de un presidente, vicepresidente, tesorera, secretaria y tres vocales, el grupo fortalecido y organizado, pudo hacer realidad el parque que tanto

deseaban. Y todos los niños pudieron jugar muy felices. Luego se podrán realizar juegos o actividades acordes al tema.

Capacitación para el Liderazgo

La capacitación de liderazgo para el grupo de niños, al contrario de la de adultos, el profesional del Trabajo Social, será quien con su observación orientará a los infantes a superar los estilos negativos de liderazgo.

Proyectándose a un próximo futuro el liderazgo se puede aprender, fortalecer y superar por medio de las actividades centrales.

Capacitación para la Especialidad

Por ser grupo de infantes, la capacitación específica, no tiene lugar en este grupo, sin embargo puede utilizarse, invitando a personas especialistas en alguna técnica en la que estén interesados, o llevarlos a que visiten lugares donde puedan adquirir conocimientos, (Estación de bomberos, alguna fábrica, museos, etc.)

4.5 Papeles de Acción-Unidad

Los Papeles de Acción-Unidad, permitirán el desarrollo evolutivo del grupo, tomando el lugar de las Etapas de Desarrollo Grupal, que no son adecuadas para introducirlas en los grupos de infantes, por la edad de los niños. Pero los Papeles de Acción-Unidad, de acuerdo a su clasificación, permiten la productividad del mismo.

Clasificación de los Papeles Acción-Unidad

Papeles Individuales: Las necesidades individuales en los niños pueden ser problemas de conducta, ayudar a superarlos es el objetivo individual, por ejemplo: si un niño es agresivo con patrones de conducta puede superar el problema y

transformarlo en un niño tranquilo.

Papeles de tareas grupales: Con dichos papeles lo que se pretende es que el grupo de infantes, sea reconocido en la comunidad por las tareas que emprendan.

Papeles de formación y de mantenimiento de grupos: Estos papeles permiten cambiar la forma en que se está trabajando con el grupo de infantes, puede seguir igual o cambiar su misión y visión, según como se esté desarrollando el proceso individual y el de grupo.

Como se puede observar los papeles acción-unidad, están señalando el camino a seguir, para lograr superar, un papel de otro, no hay tiempo específico para superar uno de otro, serán los indicadores de conducta los que marquen el cambio, a manera de llevar un orden; el primer papel a superar, es el individual, luego las tareas de grupo y los de mantenimiento del grupo, que significa que el grupo ha alcanzado su desarrollo.

4.6 Técnicas

Para realizar las actividades propuestas, se pueden utilizar: El dialogo, la entrevista, dramatización, visitas domiciliarias.

Tabla de Contingencia

Nombre del Niño_____					
Lugar_____					
Fecha_____					
Tipo de Líder		Características			
Democrático	Respetar	Acepta	Propone	Dirige	Coordina
	_____	_____	_____	_____	_____
Autocrático	Ordena	Controla	Rechaza	Supervisa	Dictatorial
	_____	_____	_____	_____	_____

Laisser Faire	Máximo de Libertad	No opina, no sugiere	Delega autoridad	Ejecuta las ideas	Evita responsabilidad
	_____	_____	_____	_____	_____

Elaboración propia

CONCLUSIONES

1. La población predominante en las comunidades atendidas por epesistas, está constituida por Niños y Adultos.
2. En las comunidades, existen grupos locales, atendidos por E.P.S. y que trabajan independientemente.
3. Los grupos Religiosos son predominantes en las comunidades.
4. La cantidad de grupos atendidos por E.P.S., es de 3 a 4, en cada comunidad.
5. Un tercio de las comunidades, contó con epesistas, el semestre anterior.
6. De los grupos formados el semestre anterior, uno continúa trabajando.
7. Las características de los grupos atendidos actualmente, son de Permanencia y Continuidad.
8. La capacitación de los grupos está orientada al crecimiento interno de los miembros. Pero los grupos de adultos, necesitan desarrollar crecimiento para la acción social.
9. La Capacitación Básica, es desarrollada en las comunidades, la de liderazgo, es abordada débilmente.
10. Al finalizar la práctica de E.P.S., las expectativas profesionales, se perciben en función de, que los grupos alcancen las etapas de organización e integración, expectativas cuestionables por el tiempo efectivo del ciclo de estudio.
11. El proceso de desarrollo del grupo, se da según la sucesión de las Etapas

de Desarrollo del mismo.

12. De los grupos apoyados por E.P.S., el semestre anterior un grupo, se encuentra en la etapa de organización.
13. Las y los epesistas, sobrepasaron la etapa de formación, ya que en la actualidad, los grupos, atendidos se encuentran en la etapa de organización, cuestionándose nuevamente el desarrollo evolutivo de los grupos, ya que la práctica se realiza en ocho meses, tiempo efectivo de trabajo.
14. Los grupos no se desintegrarán al finalizar el período de práctica, por el apoyo que reciben de las instituciones que los patrocinan, pero su desarrollo evolutivo si se va a ver afectado, por la falta del profesional de Trabajo Social.
15. En la etapa de formación de grupo, aún no se ha cubierto la capacitación básica, para que puedan autodirigirse.

RECOMENDACIONES

1. Que las y los epesistas sigan fomentando la organización de niños, que son el semillero, de la organización comunal.
2. Que las y los epesistas apoyen a los grupos que ya existen y que tienen diferentes objetivos, para que sus miembros puedan desarrollarse individualmente, como grupalmente.
3. Que las y los epesistas, apliquen el método de Trabajo Social de Grupo y Método de Comunidad.
4. Que las y los epesistas apoyan los grupos religiosos para introducir el método de Trabajo Social de Grupo.
5. Que la cantidad de grupos atendidos por practicantes, no sea menor de 3 a 4, para que se promueva la organización grupal a más sectores.
6. Que la atención a los grupos, tenga continuidad y seguimiento en los programas de capacitación.
7. Que las y los epesistas orienten la capacitación tanto para el crecimiento interno (niños y jóvenes), como al crecimiento para la acción social (adultos).
8. Que las y los epesistas no sobre-pasen la etapa de formación, que es la que E.P.S., puede desarrollar, en el ciclo de estudio, para no enfrentar la problemática de grupos, que cuentan con Junta Directiva y no puedan desenvolverse solos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, Editorial Lumen, 2da. Impresión en México, 1995.
2. Área de Formación Profesional. Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Compendio de los Talleres Realizados por el Área, Guatemala, marzo 1999.
3. Beal, Gorge M., Joe M, Bohlen y J. Néil Raudabaugh. Conducción y Acción Dinámica del Grupo, Editorial Kapeluz, impreso en Buenos Aires, Argentina, junio 1964.
4. Calderón Pérez, Felipe de Jesús. Consideraciones Generales sobre Capacitación de Grupos, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, 3ª edición, Imprenta Castillo, Guatemala, 1987.
5. Contreras de Wilhem, Yolanda. Trabajo Social de Grupos. Editorial Pax, México, 2003.
6. Del Cid García, Ada Priscila. "El Ejercicio Profesional Supervisado (E.P.S.) . Una Experiencia Teórico-Práctica en la Escuela de Trabajo Social-USAC.- Un Ensayo de Sistematización". Tesis de Grado Académico de Licenciada. Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1990.
7. García, Dora. "El Grupo Método y Técnicas Participativas", 4ta. Edición, Espacio Nueva Sociología, Buenos Aires, Argentina, 1983.
8. Hillnaanor, Karl Heinz. Diccionario Enciclopédico, Editorial Herder, Barcelona, España, 2001.

9. Kisnerman, Natalio. Servicio Social de Grupo, 6ª edición, Editorial HVMANITAS, Buenos Aires, Argentina, 1969.
10. Koestenbaun, Peter. Liderazgo, "La Grandeza Interna", 6ta. Edición, impresores Albina, México, 1999.
11. Pérez Arriaga, Evelyn Susana. "Seguimiento a los Grupos Organizados Durante El Ejercicio Profesional Supervisado de la Escuela de Trabajo Social" (Caso específico: Granja Monte Bello, Municipio de Fraijanes), Tesis de Grado Académico de Licenciada. Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2005.
12. Pratt Fairchild, Henry. Diccionario de Sociología, Fondo de Cultura Económica 8ª edición, México, 1980.
13. Rojas Soriano, Raul. Investigación Social Teoría y Praxis. 2da. Edición, Plaza y Valder editores, México 1986.
14. Suárez, María Cristina y Alberto José Dieguez. Gestión Social en la Comunidad Guía de Estudio y Análisis, Espacio Editorial, 1ª reimpresión, Buenos Aires, Argentina, 2002.
15. Zetina Chan, María de Jesús. "Organización Juvenil a Nivel Regional y su Relación con Los Factores Económicos: Estrategia de Investigación del Trabajador Social". (Caso específico Departamento de Sacatepéquez). Tesis de Grado Académico de Licenciada. Escuela de Trabajo Social-USAC., Guatemala, noviembre de 1992.